

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU – FIB
DIREITO

Rafaela Lacerda Corrêa Alves

**O INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA E A POSSIBILIDADE DE ABUSIVIDADE
NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

Bauru
2025

Rafaela Lacerda Corrêa Alves

**O INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA E A POSSIBILIDADE DE ABUSIVIDADE
NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação da Dra. Maria
Claudia Zaratini Maia.**

**Bauru
2025**

Lacerda C. Alves, Rafaela

o instituto da rescisão indireta e a possibilidade de abusividade no contexto das relações de trabalho. Rafaela Lacerda Corrêa Alves. Bauru, FIB, 2025.

47f.

Monografia, Bacharel em direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Maria Claudia Zaratini Maia

1. Direito do Trabalho. 2. Rescisão Indireta. 3. Artigo 483 da CLT. I. o instituto da rescisão indireta e a possibilidade de abusividade no contexto das relações de trabalho II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Rafaela Lacerda Corrêa Alves

**O INSTITUTO DA RESCISÃO INDIRETA E A POSSIBILIDADE DE ABUSIVIDADE
NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 13 de novembro de 2025.

Banca Examinadora:

Presidente/Orientador: Dra. Maria Claudia Zaratini Maia

Professor 1: Tales Lima Vialôgo

Professor 2: Cesar Augusto Micheli

**Bauru
2025**

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, por ter me sustentado em cada etapa desta jornada. Em meio aos desafios, cansaços e incertezas, foi a Sua graça que me fortaleceu e me guiou.

E aos meus pais, cada página deste trabalho carrega o esforço de vocês, cada linha escrita é fruto do amor, da educação e dos valores que me ensinaram. Obrigada por todo o sacrifício que fizeram para que eu chegasse até aqui. A vocês com todo o meu amor e gratidão, dedico-lhes esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, que abriram mão de tantas coisas, lutaram em silêncio, sorriram para me ver sorrir, e secaram lágrimas sem que eu percebesse, obrigada por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidei, por cada palavra de encorajamento, por cada gesto de apoio em toda a minha trajetória acadêmica. E aos amigos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos meus avós e a minha família que, me amam e vibram por mim, mesmo longe fisicamente, sinto a presença de cada um em cada conquista. Obrigada por acreditarem em mim, mesmo quando a distância parece um obstáculo.

Agradeço a minha orientadora pela paciência, dedicação e empenho, que doou tempo e energia para este trabalho se concretizar, bem como a Faculdades Integradas de Bauru que me proporcionou as ferramentas para construir minha própria ponte para o sucesso e me ensinou a valorizar cada tijolo dessa construção.

E principalmente, a Deus que me sustenta todos os dias em graça, e amor, “para que todos vejam, e saibam, e considerem, e juntamente entendam que a mão do Senhor fez isto” (Is 41:20).

“Without labour nothing prospers – sem trabalho, nada prospera” (Sófocles)

LACERDA C. ALVES, Rafaela. **O instituto da rescisão indireta e a possibilidade de abusividade no contexto das relações de trabalho.** 2025 47f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

RESUMO

A presente pesquisa busca analisar as quatro principais formas de extinção do contrato de trabalho brevemente, e suas respectivas verbas rescisórias, dando ênfase à rescisão indireta – ou, justa causa do empregador – versada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 483. Sendo analisadas suas implicações jurídicas e sociais, bem como as motivações do crescente número de ações com base no referido artigo, buscando verificar se há abusividade na utilização deste mecanismo legal por parte dos funcionários. Tendo analisado também questões processuais de conversão de um tipo de rescisão para outro, especialmente no âmbito judicial, onde o empregado inicialmente tendo pedido demissão busca o reconhecimento da rescisão indireta por meio de decisão judicial. A pesquisa também examina o posicionamento da jurisprudência sobre os requisitos necessários para a configuração da rescisão indireta, além da interpretação dos tribunais quanto à comprovação das faltas graves por parte do empregador. Por fim, são abordadas as consequências práticas para ambas as partes envolvidas, considerando o impacto financeiro e social da ruptura contratual motivada por condutas ilícitas do empregador.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Rescisão indireta. Artigo 483 da CLT.

LACERDA C. ALVES, Rafaela. **The institute of indirect termination and the possibility of abusiveness in the context of labor relations.** 2025. 47f. Undergraduate thesis (Bachelor of Law) – Faculdades Integradas de Bauru, Bauru, 2025.

ABSTRACT

This research aims to briefly analyze the four main forms of termination of the employment contract and their respective severance payments, with an emphasis on indirect termination – or employer’s just cause – as provided in Article 483 of the Consolidation of Labor Laws. The study examines its legal and social implications, as well as the reasons behind the growing number of lawsuits based on this article, seeking to determine whether there is abuse in the use of this legal mechanism by employees. It also analyzes procedural issues related to the conversion of one type of termination into another, especially in the judicial sphere, where employees who initially resigned seek recognition of indirect termination through a court decision. The research further explores the case law’s position on the necessary requirements for the configuration of indirect termination, in addition to how the courts interpret the need to prove serious misconduct by the employer. Finally, the practical consequences for both parties involved are addressed, considering the financial and social impact of contract termination caused by the employer's unlawful conduct.

Keywords: Labor Law. Constructive Dismissal. Article 483.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	CONTRATO DE TRABALHO	11
2.1	Princípios que regem o Contrato de Trabalho	14
2.2	Características do contrato de trabalho	16
3	FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	18
3.1	Rescisão por iniciativa do empregador sem justa causa ou dispensa arbitrária. 18	
3.2	Rescisão por iniciativa do empregado sem justa causa	20
3.3	Rescisão por justa causa do empregado	21
4	RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR (RESCISÃO INDIRETA)	26
4.1	Serviços superiores às forças do empregado (“a”)	26
4.2	Quando o funcionário for tratado com rigor excessivo (“b”)	28
4.3	Perigo manifesto de mal considerável (“c”)	29
4.4	Não cumprir com as obrigações do contrato (“d”)	29
4.5	Lesão a honra, boa fama e ofensa física (“e” e “f”)	31
4.6	Redução salarial (“g”)	32
4.7	Possibilidade de Conversão do pedido de demissão em rescisão indireta	32
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICES	
	ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

O início de uma relação empregatícia está ligado a autonomia das vontades, porém “atualmente o referido princípio é aplicado com limitações” (Cairo, 2021) pois o empregado em sua grande maioria das vezes, é mais vulnerável na relação contratual.

Visando a regulamentação das relações empregatícias e a proteção do trabalhador, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, que – dentre outras – prevê 4 modalidades principais de extinção do contrato de trabalho: Rescisão por justa causa do empregado, rescisão por iniciativa do empregado, rescisão por iniciativa do empregador, rescisão por justa causa do empregador (rescisão indireta).

A presente pesquisa busca analisar todas as formas de extinção do contrato de trabalho brevemente, e suas respectivas verbas rescisórias, dando ênfase a rescisão indireta – ou, justa causa do empregador – , que se trata de uma escolha do empregado nos momentos em que o empregador realizar uma ou mais faltas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e se há abusividade de sua utilização nas relações empregatícias. Realizando a pesquisa por meio de revisão bibliográfica e análise documental da legislação e de decisões judiciais sobre o tema.

“O trabalhador, em face da ocorrência de uma das hipóteses, afasta-se do trabalho o que não é necessário, e ingressa com reclamação trabalhista com requerimento de rescisão indireta do contrato e sua respectiva indenização” (Delgado, 2017), desta forma, cabe analisar de que forma está sendo utilizado o instituto da rescisão indireta, as motivações das ações e as implicações jurídicas e sociais da utilização deste instituto.

2 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, ao longo da história passou por diversas mudanças em seu formato até chegar ao que conhecemos atualmente.

O contrato de trabalho surge quando o homem consegue ser livre juridicamente e lhe é permitido, ao menos em tese, prestar voluntariamente serviço a outrem. Nesse momento, ele se encontrava sem-terra e sem ferramentas, separado do meio de produção. Assim, destituídos dos meios de produção, os homens não têm escolha, passam a vender a sua força de trabalho para que possam comprar alimentos, roupas e moradia de que necessitam para sobreviver. Essa relação jurídica efetiva-se entre uma pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista. Aquele se obriga a prestar, pessoalmente, serviços não eventuais, de forma subordinada e remunerada, em prol do que detém o capital. Este almeja a crescente e ininterrupta lucratividade, que se obtém da circunstância de o valor-trabalho ser inferior ao valor da coisa por ele produzida e comercializada. (Lopes, 2009)

O valor do trabalho é inferior ao valor da coisa por ele produzido, desta forma o direito do trabalho surgiu para regulamentar as relações de trabalho. De acordo com a mestre em direito Andrea Lopes, o trabalho que era executado pelos seres humanos no regime fordista era “concentrado, operário, manual e repetitivo”, porém com a crescente modernização do mundo as relações de emprego foram sendo modificadas, surgindo novas maneiras de se trabalhar – “à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, franqueado, parassubordinado, os sem carteira, além da crescente utilização da força de trabalho autônoma e pseudoautônoma, entre outras” (Lopes, 2009).

Porém as relações de trabalho continuam sendo desequilibradas, de forma que o empregado se encontra em desvantagem econômica com seu empregador e têm sua força de trabalho explorada (o valor do trabalho é inferior ao valor da coisa produzida conforme citado alhures), “a prevalência do capital em detrimento do social. O direito do trabalho é essencial para a construção de uma justiça social dentro do regime capitalista” (Lopes,2009).

No Brasil o contrato de trabalho encontra sua fundamentação inicial no contrato de locação de serviços do direito romano (Brandão, 2021) e inicialmente foi regulamentado pelo código civil de 1916.

Este Código, como demonstração de fidelidade à tradição romana, denominou-os genericamente "Locação de Serviços", elencando-os no Título Locação, ao lado do Contrato de Locação de Coisas e do Contrato de Empreitada (artigos 1.188 a 1.247 CCB). Mesmo tendo adotado essa denominação contratual, seu objeto diferia completamente do Contrato de Locação de Serviços do Direito Romano. Embora o executor da atividade laboral fosse denominado locador e o tomador dos serviços fosse denominado locatário, seu objeto consistia na prestação de trabalho remunerado, prestado por trabalhador livre. A impropriedade da denominação e da classificação desse negócio jurídico, empreendida pelo Código Civil de 1916, era flagrante. Não apenas porque haviam desaparecido as razões históricas que justificavam este contrato, já que a escravidão estava já abolida no Brasil nesse tempo, mas, principalmente, porque não guardava qualquer semelhança com o Contrato Locatício. (Stroparo, 2012).

Com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 ocorreu uma verdadeira separação entre os contratos de prestação de trabalho, os contratos com vínculo empregatício passaram a ser regidos exclusivamente pela CLT.

O contrato atualmente é uma das figuras mais significativas do período contemporâneo pois através dele uma pessoa física ou jurídica pode adquirir, resguardar, transferir, modificar, conservar ou extinguir direitos. O contrato tem sua grande importância pois vincula seres juridicamente livres, ou seja, seres que não possuem relações com outrem.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2010), pode-se definir contrato de trabalho como todo acordo tácito ou expresso sobre o qual as partes ajustam direito e obrigações recíprocas, e, de acordo com o artigo 442 da CLT também correspondente a relação de emprego.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie:

Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso e etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador. [...] Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do

avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie. (Martins, 2012. P.94).

Apesar do descrito, a nomenclatura correta é contrato de trabalho, esta inclusive que está disposta em artigos da CLT (como o artigo 442). O contrato de trabalho visa a prestação de uma atividade ou serviço, pois não se contrata um resultado.

Francisco Carnelutti colocava que o contrato de trabalho poderia ser como um contrato de compra e venda, em que o trabalhador vende sua força de trabalho e o empregador a compra. Já Planiol e Josserand entendiam o contrato de trabalho como um arrendamento, na qual o trabalhador arrendava sua força de trabalho em troca de remuneração. De acordo com Martins, pode-se dizer que ambos os conceitos estão errados, no primeiro, devemos considerar a dignidade da pessoa humana e no segundo deve-se considerar que no arrendamento a terra pode ser devolvida, enquanto a força de trabalho não consegue ser devolvida. (apud Martins 2013 p. 96)

Pode-se conceituar ainda o contrato de trabalho como “o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração. O objeto imediato do contrato de trabalho é a prestação dos serviços. O objeto mediato, como bem jurídico, é o trabalho em si.” (Garcia, 2011).

Vale ressaltar que o contrato de trabalho pode ser por tempo determinado ou indeterminado. O contrato por tempo determinado é aquele em que o funcionário é contratado por um período previamente pactuado e expresso em contrato, um exemplo muito comum hoje em dia é o contrato de safra, aquele em que a relação empregatícia dura enquanto durar a colheita da safra, dada a possibilidade de dizer aproximadamente quando será colhida. Já o contrato por tempo indeterminado é a regra atualmente tendo em vista o princípio da continuidade (que será tratado a seguir), não há prazo para ser finalizado, e pode ser rescindido das formas que serão tratadas neste artigo.

Conclui-se que o contrato de trabalho é um pacto entre empregado e empregador, e deve ser utilizado por estes para pactuar suas relações na forma da CLT. O contrato de trabalho é regido por princípios conforme será explanado a seguir.

2.1 Princípios que regem o Contrato de Trabalho

Muito se é discutido acerca da natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador, “da mesma forma que o contrato é fonte de obrigações, o contrato de trabalho é fonte de relação de emprego.” (Garcia, 2011. p. 142). Existem diversos tipos de prestação de serviço ou de venda da força de pessoa física, porém para ser considerado contrato de trabalho tem de haver alguns requisitos.

São requisitos da relação de emprego: a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade (artigos 2º e 3º da CLT).

São requisitos fático-jurídicos, ou seja, para a verificação de vínculo de emprego no plano dos fatos (Garcia, 2011. p. 149)

Pessoa física: o emprego sempre deve ser realizado por pessoa física. Isto se deve também ao fato de que o direito do trabalho estabelece normas jurídicas em proteção da pessoa humana do trabalhador.

Pessoalidade: o contrato de trabalho deve ser realizado por pessoa certa e determinada, podendo ser somente realizado por pessoa física, o empregado que não puder realizar o serviço, não pode delega-lo a outra pessoa, portanto o contrato de trabalho é *intuitu personae*.

Continuidade (não eventualidade): o trabalho não pode ser de forma eventual, deve ter determinada constância, não é como outros contratos que terminam com a conclusão da atividade ou entrega da obrigação, como contratos de compra e venda. Trata-se de um contrato de trato sucessivo (Martins, 2011). Gustavo Garcia ainda dispõe que não eventualidade significa também que a função do empregado é essencial para a continuação da atividade do empregador ou seu empreendimento.

Subordinação: o dicionário Michaelis define subordinação como “ato ou efeito de subordinar ou subordinar-se. Dependência acompanhada da aceitação da superioridade de uns em relação a outros; submissão, sujeição. Obediência à lei, aos superiores, à disciplina, à ordem pública” (Michaelis. 2025). Esta é considerada o requisito de maior relevância para a caracterização da relação de emprego.

O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, o que corresponde à “alteridade” presente no contrato de trabalho. (Garcia, 2011. p. 150)

O funcionário deve estar submetido a uma hierarquia, e haver uma dependência de seu empregador, o trabalhador autônomo não se encaixa em relação de emprego principalmente por não estar subordinado a ninguém.

Onerosidade: não é um contrato gratuito, mas sim com obrigações onerosas, a força de trabalho do empregado deve ser paga pelo empregador, ou seja, um salário pelos serviços prestados. Se não há remuneração, não há vínculo empregatício, vejamos o artigo 1º da lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade **não remunerada** prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (grifo nosso)

O serviço voluntário não gera vínculo, justamente pela falta de salários, vale ressaltar que, conforme demais princípios expostos, o salário também deve ter continuidade. A onerosidade pode estar presente mesmo quando o empregador não quitou sua obrigação, estando este inadimplente.

Alteridade: esta, apesar de não estar presente nos artigos da CLT (artigos 2º e 3º) o doutrinador Sergio Pinto Martins considera a alteridade essencial para caracterização do vínculo empregatício. O empregado deve prestar serviços para outro, aquele que presta serviços a si próprio não é empregado.

O parágrafo único do artigo 6 da CLT mostra que o empregado é o que presta serviços por conta alheia e não por conta própria, ao usar a expressão ‘supervisão do trabalho alheio’” (Martins, 2013. p. 108).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, **controle e supervisão do trabalho alheio.** (grifo nosso).

Existem outros requisitos do contrato de trabalho que não são essenciais para caracterização da relação empregatícia. A exclusividade do empregado, este que pode ser contratado por mais de um empregador, desde que os horários laborados não coincidam, bem como o artigo 138 da CLT permite que o funcionário tenha um emprego durante as férias. Também não é requisito essencial do contrato de trabalho que o funcionário tenha grau de escolaridade, esta, porém pode ser exigida para determinadas profissões. A intenção do trabalho também pode ser considerado um elemento subjetivo, por exemplo a intenção de se estabelecer sociedade, não se pode ser considerado um empregado (Martins, 2013. p. 108).

2.2 Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho possui algumas características para atingir sua finalidade, ele deve ser bilateral, consensual, oneroso, comutativo, de trato sucessivo, e de atividade.

Bilateral porque deve ser um contrato entre duas partes, em que ambas tenham vontade de firmar o negócio, e não deve envolver uma terceira pessoa. Pode ser verbal ou por escrito de acordo com o artigo 443 da CLT “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (Brasil, 1943) desta forma, não existe solenidade em sua formação, mesmo sendo verbal o contrato está acordado e não exige entrega de coisa determinada, desta forma torna-se **consensual**, uma vez que se aperfeiçoa com a manifestação da vontade das partes (seja ela por escrito ou verbal) (Martins, 2013).

O empregado deve corresponder com uma expectativa do empregador (de lidar com determinado serviço), bem como o empregador deve corresponder a expectativa do empregado de receber um salário, sendo assim ele é um contrato **oneroso** e **comutativo** pois as contraprestações são equivalentes, com valor

estipulado previamente, prestação de serviços gratuitos (voluntários) não se caracteriza como relação de emprego. Tornando-se sinalagmático, com deveres e obrigações recíprocas:

o contrato de trabalho também é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com satisfação de prestações recíprocas em relação ao outro (artigo 1.102 do código civil francês. Não é o contrato sinalagmático em cada prestação, mas no conjunto das prestações (Martins. 2013. p. 109)

Trato sucessivo, pois, a relação jurídica deve ter continuidade no tempo, e o objeto imediato é a prestação de serviços pelo empregado, portanto é um **contato de atividade** (Martins, 2013).

Dentre os diversos tipos contratuais, o contrato de trabalho deve ter estas características para existir uma relação de vínculo empregatício entre as partes, com todas as garantias jurídicas e financeiras para o empregado e empregador.

3 FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Pode-se definir extinção do contrato de trabalho como o término do vínculo empregatício entre contratado e contratante e término das obrigações entre ambos. Existem diversos meios de extinção do contrato, como por mútuo acordo entre as partes, morte do empregado ou empregador pessoa física, culpa recíproca, pedido de demissão, dispensa sem justa causa e dispensa com justa causa, seja ela por iniciativa do empregado ou do empregador. Esta da qual será tratada nesta seção. As parcelas contratuais das quais o fato aquisitivo já tenha se consumado, deverão ser pagas independente do tipo de rescisão contratual (Delgado, 2010. p. 1053).

3.1 Rescisão por iniciativa do empregador sem justa causa ou dispensa arbitrária.

Quando o empregador decide pôr fim ao contrato de trabalho, também podendo chamar de dispensa sem justa causa ou dispensa arbitrária:

Em termos doutrinários, conceituais ou teóricos, a dispensa sem justa causa poderia ser diferenciada da dispensa arbitrária, pois aquela é a cessação do vínculo de emprego, por decisão do empregador, mesmo não tendo o empregado incorrido em justa causa, ou seja, motivo disciplinar. Já na dispensa arbitrária, o contrato de trabalho cessa, também por decisão do empregador, mas não se fundando em qualquer motivo, seja ele de ordem disciplinar, econômica, financeira ou técnica. (Garcia, 2011. p. 622)

Ambas as dispensas na legislação brasileira são tratadas de formas bem parecidas, como pode-se observar no, no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988, e no artigo 1º, inciso II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Ao empregador está reservado ao direito de dispensar determinado funcionário sem necessitar de motivação para tanto, “cabe a observação de que o referido direito, de titularidade do empregador, pode sofrer restrições, nos casos de empregados detentores de estabilidade ou garantias de emprego, obstando a dispensa sem justa causa” (Garcia, 2011 p. 622).

O tempo contratual também diz respeito as verbas que o funcionário terá a receber, e o empregado não pode se opor a sua dispensa, salvo exceções contidas em lei.

Nesta modalidade de dispensa, a CLT dispõe sobre alguns requisitos que devem ser observados para garantia de direitos ao funcionário:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada.

Nesta modalidade de dispensa, o empregador deve informar ao funcionário com 30 dias de antecedência do término do contrato como disposto no artigo 487 da CLT, caso opte por não o fazer deve pagar “ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço” (parágrafo 1º), e caso o funcionário opte por não cumprir com esse prazo, o empregador pode descontar dele o prazo faltante conforme parágrafo 2º do referido artigo. Porém a súmula 276 do TST abre uma brecha para o funcionário não cumprir com os 30 dias de aviso prévio trabalho sem prejuízos:

276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, **salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.** (grifo nosso)

Quando o funcionário é dispensado imotivadamente tem direito a parcelas do seguro desemprego, levantamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, aviso prévio indenizado equivalente ao valor de ao menos um salário, e o inciso I do artigo 7 da constituição federal prevê que “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” ou seja, a rescisão sem justa causa dada pelo empregado enseja o recebimento de uma indenização de

40% do valor já depositado em conta Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). (Garcia, 2011, p. 623)

3.2 Rescisão por iniciativa do empregado sem justa causa

Quando o empregado decide rescindir o contrato de trabalho, chama-se de pedido de demissão, assim como o anterior, este é um ato unilateral de rescisão contratual portanto não há necessidade de que o empregador aceite o pedido feito pelo empregado.

Ao empregado cabe a obrigação de avisar ao empregador com antecedência mínima de 30 dias sobre seu desligamento, de acordo com o artigo 7º, XXI da CF/88 e artigo 487 caput. da CLT, e deve continuar laborando nestes 30 dias, salvo em caso de dispensa pelo empregador.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

II - Trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

E o parágrafo segundo do artigo 487 da CLT prevê que “a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo” (Brasil, 1943). Desconto este que não acontecerá em caso de dispensa pelo empregador.

Nesta modalidade de rescisão o empregado terá direito a somente o décimo terceiro salário proporcional ao tempo de trabalho, e as férias vencidas e proporcionais, perdendo o direito ao seguro desemprego, saque do FGTS e multa de 40%, bem como a indenização prevista no artigo 477 da CLT (Delgado, 2010 p. 1055).

3.3 Rescisão por justa causa do empregado

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado é aquela em que o empregado que comete falta grave, podendo-se conceituar como “a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente a relação de emprego, tornando-se indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo” (Garcia, 2011. p. 628), e por essa razão estará sujeito a rescisão do contrato de trabalho, de forma em que o funcionário não terá direito ao recebimento de algumas verbas rescisórias, como teria caso a rescisão ocorresse sem justa causa. Esta, que é a punição mais grave dada ao empregado, e que deve ser proporcional à falta cometida.

A doutrina é praticamente unânime ao dizer que o artigo 482 da CLT, que elenca as hipóteses de justa causa, é taxativo e não exemplificativo. Desta forma a pena deve estar prevista em lei, ou seja, não haverá justa causa se não houver previsão legal e o motivo deve estar devidamente evidenciado no ato da dispensa.

O empregador possui poder disciplinador, o empregado pode ser advertido de diversas formas, sendo verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. A não ser que a falta cometida seja grave o suficiente para que um único ato autorize a justa causa. Conforme explanado alhures, a justa causa deve ter motivo relevante para sua aplicação pois ocasiona na cessação do contrato de trabalho e prejuízos ao trabalhador.

De acordo com Sergio Pinto Martins (2013) “existem duas correntes na jurisprudência para justificar a tipificação da justa causa pelo empregador: a ortodoxa e a heterodoxa”. Na corrente ortodoxa não se aceita que o empregador classifique erroneamente a motivação da justa causa no ato da dispensa, caso ocorra é entendido que não existe justo motivo para o despendimento, ou seja, o empregador acaba por ficar vinculado ao motivo exposto no ato da dispensa. Já na corrente heterodoxa é aceitável que a motivação seja errônea desde que tenha de fato acontecido de fato um dos atos descritos no artigo 482 da CLT, cabendo ao julgador tipificar a falta no caso em concreto.

Ainda de acordo com Martins (2013), os elementos para aplicação de tal pena podem ser descritos como objetivos ou subjetivos. Sendo que os objetivos são a tipificação, a gravidade do ato e o nexo de causalidade. E os subjetivos é a intenção do funcionário, se ele agiu com culpa ou com dolo, bem como seus antecedentes, grau de instrução e etc.

De acordo com Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2011), para esta modalidade de dispensa ser caracterizada, devem estar presentes os seguintes requisitos:

a) **Gravidade:** por ser a medida punitiva mais grave que um empregador pode aplicar, o ato faltoso do funcionário deve ser grave o suficiente para esta aplicação

b) **Proporcionalidade:** deve existir proporcionalidade entre o ato faltoso e a devida dispensa, atos faltosos de menor gravidade não podem ser considerados motivação para a justa causa.

c) **Imediatidade:** entre a prática do referido ato faltoso e a aplicação da punição não pode transcorrer espaço de tempo longo, pois poderia ser caracterizado como perdão tácito. Porém o espaço de tempo só passa a ser contado a partir do momento em que o empregador toma ciência do ato cometido pelo empregado, além de levar em consideração o tempo de uma investigação da empresa para não incorrer em injustiça contra o empregado.

d) ***Non bis in idem:*** mesma falta disciplinar não pode ser objeto de mais de uma punição do empregador, seja ela a justa causa, e uma advertência por exemplo.

Como já mencionado, a motivação da justa causa deve estar presente no ato da dispensa, porém é vedado ao empregador escrever a motivação da justa causa na carteira de trabalho de seu empregado, podendo gerar indenização por danos morais, de acordo com a premissa do artigo 29, § 4º da consolidação das leis trabalhistas o qual diz que “É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.” (Brasil, 1943). Neste sentido, a anotação da justa causa em carteira de trabalho é vedada pois causa óbvio constrangimento ao ex-funcionário.

Na rescisão por justa causa do empregado, o mesmo não tem direito a parcelas indenizatórias como o saque do FGTS e indenização de 40%, aviso prévio,

seguro desemprego e décimo terceiro, e sim, somente as férias vencidas (se houver) e saldo salário, que são direitos adquiridos ao longo do período laborado. Pode-se concluir que a demissão por justa causa é a penalidade mais grave dada ao empregado, portanto só deve ser utilizada em caso de falta grave.

O taxativo artigo 482 da CLT possui 13 alíneas com motivações para justa causa, e um parágrafo único, sendo eles:

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”:

a) ato de improbidade;

O dicionário Priberam define improbidade como maldade ou mau caráter, podemos conceituar improbidade como um ato maldoso ou quando o funcionário age com perversidade, falta de caráter com algo ou alguém da empresa.

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Este refere-se a vida sexual, pode-se entender também como ofensa ao pudor, pornografia e obscenidades. Já o mau procedimento: é considerado um ato faltoso que não se encaixa nos demais atos descritos no artigo 482, como por exemplo o uso indevido do computador. (Martins, 2011. p. 403).

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço (Martins, 2011. p. 403).

Comércios praticados pelo empregado que concorra com seu empregador, trabalho concorrente previsto no artigo 84 do código comercial já prevê que o funcionário pode ser dispensado em casos de concorrência desleal, CLT prevê a dispensa como podendo ser por justa causa.

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

Em caso de condenação criminal com trânsito em julgado o contrato de trabalho pode ser rescindido por justa causa, desde que não haja decisão de suspensão da execução da pena.

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

Quando o empregado age com negligência, preguiça, desleixo, omissão desinteresse ou indiferença referente ao seu trabalho.

f) embriaguez habitual ou em serviço;

Embriaguez habitual pode ser considerada doença, também chamada de alcoolismo, e pode ser motivo para justa causa pois o trabalhador pode ter sua conduta alterada mesmo estando alcoolizado fora do expediente. Já a embriaguez em serviço pode ser motivo para justa causa mesmo que seja um ato isolado pois altera a conduta do funcionário podendo causar prejuízos a empresa. (Martins, 2011. p. 405).

g) violação de segredo da empresa;

Constitui falta grave a violação de segredos da empresa como violação de dados bancários, fórmulas, marcas e qualquer informação que não deveria se tornar pública, sem o consentimento do empregador.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

O dicionário Priberam define indisciplina como desobediência, ou seja, é todo ato de desobediência de seu empregador, ou desobediência ao contrato de trabalho e normas gerais impostas por regulamentos da empresa

i) abandono de emprego;

Deixar o posto de trabalho e a falta de interesse em continuar trabalhando pode configurar abandono de trabalho. A súmula 32 do TST dispõe que o empregador deve faltar de forma contínua do trabalho por 30 dias para se configurar abandono de trabalho. “A lei não prevê que o empregado deve ser notificado para voltar a trabalhar na empresa visando à caracterização da justa causa de abandono de emprego” (Martins, 2013. p.410)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Calúnia, injúria e difamação praticadas contra a honra de qualquer pessoa, demais funcionários, superiores hierárquicos e até mesmo contra a própria empresa. Bem como ofensa física, que seria a agressão contra qualquer outra pessoa no

período ou ambiente de trabalho. A alínea ainda ressalta que a legítima defesa exclui a falta grave em ambos os casos.

l) prática constante de jogos de azar.

Quando o empregado pratica de forma constante jogos de azar, não importando se o jogo envolve ou não dinheiro. Jogo do bicho, dominó, jogo de cartas, bingo e etc. se jogados fora do horário e ambiente de trabalho não há que se falar em justa causa.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Algumas profissões exigem requisitos específicos para serem exercidas. Como no caso de motoristas a habilitação ou no caso de advogados a OAB, e médicos o CRM, a perda do requisito ou licença estabelecida para o exercício da função do empregado pode resultar em justa causa. Mas o artigo ressalta que somente em caso de dolo que pode ser entendida como a livre vontade ou inobservância do dever de cuidado de praticar o ato que o faça perder o requisito legal da profissão.

Desta forma podemos concluir que a justa causa é a pena mais grave aplicada ao empregado, que deve sempre vir munida de justificativa elencada no artigo 482 da CLT – este que expõe um rol taxativo –, isto porque, ao ser dispensado por justa causa o funcionário perde o acesso a determinadas verbas trabalhistas as quais teria direito em outras formas de rescisão.

4 RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR (RESCISÃO INDIRETA)

A rescisão indireta é uma “extinção contratual por iniciativa obreira diante de uma falta grave patronal que torna inviável a continuidade da relação de emprego” (Azevedo, 2016), ou seja, quando o empregador comete falta grave, as quais devem estar dispostas no artigo 483 da CLT, o empregado pode solicitar a rescisão indireta.

Para Garcia, existem alguns requisitos a serem observados para caracterização da dispensa indireta, assemelhando-se a falta grave praticada pelo empregado (despedida por justa causa), são elas a tipicidade – o artigo 483 da CLT expõe um rol taxativo de possibilidades para este tipo de rescisão –, gravidade, nexo de causalidade, proporcionalidade e imediatidade (2007 p. 397).

Desta forma o empregado é assegurado de suas indenizações da mesma forma de quando é dispensado sem justa causa, tais como saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro salário, férias integrais e proporcionais acrescidas do terço constitucional e indenização de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (Garcia, 2007. p. 396).

Conforme já citado, o artigo 483 da CLT traz um rol taxativo de situações em que são cabíveis a rescisão indireta, esta modalidade de rescisão contratual é unilateral e deve ser comunicada ao empregador e diante da recusa deste em aceitar, tem de ser solicitada em juízo.

4.1 Serviços superiores às forças do empregado (“a”)

A alínea “a” do artigo 483 dispõe que quando “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato” (Brasil, 1943), cabe o pedido de rescisão indireta, nas formas explanadas a seguir.

No que tange ao esforço físico a CLT nos dá diretrizes de como devem ser resguardados os trabalhadores em seus artigos 198 e 390.

Art. 198 - É de 60 kg o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

No que diz respeito a exigência de serviços defesos por lei, pode-se citar a vedação do trabalho noturno, insalubre ou perigoso do menor defendido pelo artigo 7º inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988 (Garcia 2011, p. 656).

No que tange ao serviço contrário aos bons costumes existe certa dificuldade em especificar o que seria e regradar os limites dos bons costumes. Mas pode-se entender como as regras morais que norteiam a sociedade (Garcia 2011, p. 656), neste sentido considera toda situação fora do contexto de admissibilidade social, como a exigência da venda de produtos ilegais.

A última hipótese da alínea “a” do artigo 483 refere-se a exigência de serviços alheios ao contrato, pode-se colocar também como um desvio da função do empregado tendo em vista que este não foi contratado para aquele serviço. A título de exemplo, a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. ALÍNEAS a E d DO ART. 483 DA CLT. Sendo imposto à empregada o cumprimento da exaustiva jornada de 12 horas/dia, em flagrante descumprimento das normas coletivas e legais, sem a correta concessão do intervalo e o pagamento da contraprestação salarial adequada, tem-se por configurada a falta grave tipificada nas alíneas a e d do artigo 483 da CLT, a autorizar a rescisão contratual por justa causa patronal. Recurso ordinário provido no aspecto.

(TRT-3 - RO: 0000103-89.2014.5 .03.0104, Relator.: Rogerio Valle Ferreira, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/03/2015)

Esta alínea da CLT expõe 4 possíveis formas de falta grave, que podem colocar em risco a saúde física e mental do trabalhador, estas hipóteses andam

juntas com outras normas de nosso ordenamento, bem como com outras alíneas do mesmo artigo.

4.2 Quando o funcionário for tratado com rigor excessivo (“b”)

“Quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo é cabível a rescisão indireta” (Brasil, 1943) O rigor excessivo não é aquele em que vem por conta do tratamento rígido, mas sim, do comportamento de maus tratos, intransigência, falta de cortesia, comportamento punitivo exacerbado e fiscalizatório, podendo-se caracterizar verdadeiro dano moral (Pereira, 2015 p.299).

Martinez aponta que o assédio moral pode ser comparado ao rigor excessivo e ensejar também a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador:

O assédio moral no trabalho não comporta delimitação conceitual precisa, mesmo porque suas manifestações são proteiformes: assumem distintas modalidades de expressão. Em todas elas se constata a violência psicológica no meio ambiente laboral, consistente na exposição do trabalhador a condutas humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, tornando-o tóxico e nocivo. (Martinez 2022 p.09).

Para Delgado, esta é a alínea que melhor se encaixaria para caracterização do dano moral patronal, “a intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração” (2010 p. 1137), entretanto, esta deve ser analisada com cautela e observando o princípio da razoabilidade.

Ainda de acordo com Martinez “sequer existe, em nosso ordenamento jurídico trabalhista, lei específica disciplinando os contornos do assédio moral, o que, reconhecamos, cria grandes dificuldades para sua comprovação em juízo, dada a profunda imbricação entre o direito material e o direito processual” (2022 p.10) portanto a lei não é precisa quanto ao que pode ser caracterizado como dano moral (rigor excessivo), no sentido probatório, a falta de lei não interfere no enfrentamento jurídico, tendo em vista que já há vários outros ordenamentos em que as condutas listadas podem se adequar, como exemplo a dignidade da pessoa humana e a

prevalência dos direitos humanos (artigo 1º inciso III, artigo 4º inciso II da Constituição Federal).

4.3 Perigo manifesto de mal considerável (“c”)

Existem profissões que naturalmente oferecem riscos, bem como existem profissões que naturalmente são insalubres, entretanto quando o empregador for exposto a perigo manifesto (ou seja, evidente) de mal considerável (relevante) pode ser solicitada a rescisão indireta. Sobre o tema, Batista expôs:

Não é necessário que se trate de atividade sobre cabos de alta tensão nem nas profundezas das minas de carvão. Muitos perigos manifestos se verificam em atividades insuspeitas, que vão desde pedir que o empregado carregue elevado volume de dinheiro em meio a centros de grande movimento até exigir que o empregado faça a limpeza da vidraça pela parte de fora do edifício, sem nenhum tipo de proteção. A persistência do empregador redundará na rescisão indireta do empregado. (Batista, 2015)

Determinadas atividades o funcionário não pode exercer de forma alguma, como o contato com substâncias cancerígenas, e existem funções que o funcionário precisa exercer mediante entrega de equipamentos de proteção individual e pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade. A falta de entrega de EPI (Equipamento de Proteção Individual) é uma das principais causas da rescisão indireta fundamentada sobre esta alínea (Batista, 2015).

4.4 Não cumprir com as obrigações do contrato (“d”)

“Não cumprir o empregador com as obrigações do contrato” (Brasil, 1943), pode ser definido como quando o empregador não paga corretamente adicional de insalubridade, periculosidade, não deposita corretamente o FGTS, dentre outros, direitos estes garantidos ao empregado pela CLT, e outros pactos entre empregado e empregador seguindo as formas contratuais expostas no capítulo 2. Existem princípios norteadores do contrato de trabalho, inclusive para garantir o mínimo subsistencial para o empregado que se encontra em posição de desvantagem contra seu empregador, desta forma todo e qualquer descumprimento do contrato de trabalho, causando prejuízo ao empregado, ou que fuja das regras estabelecidas em

nosso ordenamento jurídico devem gerar punições ao empregador, sendo uma delas a rescisão indireta, isto é facilmente observado pelas decisões dos tribunais:

RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR. RESCISÃO INDIRETA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a irregularidade no recolhimento dos depósitos do FGTS (mora contumaz e/ou ausência de recolhimento), por si só, constitui falta grave suficiente para a caracterização da rescisão indireta disciplinada no art. 483, d, da CLT. Dessa forma, reconhecida a irregularidade no recolhimento do FGTS pelo Tribunal Regional, resta configurado o descumprimento, pelo empregador, das suas obrigações contratuais. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 00204608520215040664, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 22/03/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/03/2023)

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. CONFIGURAÇÃO. INADIMPLEMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MATÉRIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. Constatada a viabilidade de trânsito do recurso trancado por meio de decisão monocrática, é prudente o reconhecimento da transcendência da causa, nos termos do art. 896-A, § 1.º, da CLT. Acolhe-se o Agravo Interno do reclamante para reexaminar o Recurso de Revista. Agravo Interno conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. CONFIGURAÇÃO. INADIMPLEMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O art. 483 da CLT faculta ao empregado considerar como rescindido o contrato de trabalho e, por conseguinte, pleitear a devida indenização, nos casos de descumprimento de obrigações trabalhistas, como o pagamento do adicional de insalubridade. No caso, a referida sonegação configura falta grave, nos moldes previstos na alínea d do art. 483 da CLT, conforme jurisprudência desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST - Ag-RR: 0010423-28 .2018.5.03.0180, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 15/05/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2024).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESCISÃO INDIRETA. FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. 1 - Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista, por provável afronta ao art. 483, d, da CLT. 2 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. 1 - Foram preenchidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - Nos termos da jurisprudência desta Corte, o descumprimento de obrigações essenciais ao emprego, tais como não depositar o FGTS, não anotar o vínculo na CTPS, não pagar os salários ou atrasá-los reiteradamente, ou, ainda, não conceder férias, justifica a rescisão indireta, nos termos do art. 483, d, da

CLT. 3 - Com efeito, esta Corte tem entendido que a falta de anotação da CTPS configura ato faltoso do empregador, cuja gravidade é suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, d, da CLT. 4 - Recurso de revista a que se dá provimento.

(TST - RR: 254963120145240007, Relator.: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 02/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

Através dos julgados em comento pode-se notar certa constância dos tribunais em considerar os descumprimentos contratuais como rescisão indireta.

4.5 Lesão a honra, boa fama e ofensa física (“e” e “f”)

Pode-se dizer que esta alínea é um dos pontos em comum mais claros entre o artigo 482 e 483, “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” (Brasil, 1943), pois podemos definir estes atos da seguinte forma, conforme Batista:

A agressão física e verbal é, digamos assim, uma marca do ser humano e não uma exclusividade de empregados ou de empregadores. Normalmente se incluem os superiores hierárquicos no conceito de empregador, pois a agressão vinda “de cima” tem idêntico significado para a rescisão indireta. Porém, se o empregador esmurrar o próprio supervisor de seção, então este se transforma em empregado agredido pelo empregador. (Batista, 2015)

Lesão a honra e a boa fama refere-se a conduta que afronta direitos da personalidade (Garcia, 2011. p.660), o artigo foi redigido de forma que engloba a família do funcionário, fazendo parte eventuais cônjuges, filhos, irmãos, pais e demais parentes, situação que pode ocorrer quando a família do funcionário frequente o local. "Não há necessidade de violar a intimidade da honra subjetiva, pois o artigo foi redigido de forma ampla – “honra e boa fama”. " (Batista, 2015).

“O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” (Brasil, 1943), este é outro ponto em comum entre o artigo 482 e 483 (justa causa do empregado, e justa causa do empregador, respectivamente), ocorre a ofensa física com a agressão ao funcionário no local de trabalho, ou também fora dele, caso o funcionário preste serviços externos. (Martins, 2013, p. 387).

4.6 Redução salarial (“g”)

“O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”. Para Batista (2015), a redução salarial se encaixaria perfeitamente nas hipóteses de descumprimento do contrato de trabalho.

Apenas algumas reduções salariais expressamente autorizadas pelo legislador são consideradas lícitas, podendo ser citados atualmente os casos do art. 58-A, § 2.º, da CLT, sobre a conversão do contrato de trabalho de tempo integral para tempo parcial, e o art. 7.º, VI, da CF/1988, ambos a exigirem convenções ou acordos coletivos. Porém, a criação de outra alínea para tratar de matéria análoga leva a crer que o legislador temeu a alegação de que em alguns casos houve manutenção do salário unitário – por hora, por peça ou por tarefa – com a mera redução dos ganhos totais ao final do mês por oscilação da produtividade. " (Batista, 2015)

O trabalho por peça é aquele em que o funcionário é pego pela unidade de coisa produzida, por tarefa se refere a forma de pagamento mista recebendo de acordo com o serviço estipulado em determinado período de tempo. Desta forma, se houver diminuição na quantidade de tarefas fornecidas pelo empregador, o salário pode sofrer redução (Garcia, 2011. p. 661).

Ainda de acordo com Garcia, a falta patronal redigida por esta alínea refere-se especificamente a estas modalidades contratuais expostas no parágrafo anterior, não devendo ser confundida com parcelas salariais condicionais (como horas extras, adicionais noturnos, gratificação por chefia e etc.).

4.7 Possibilidade de Conversão do pedido de demissão em rescisão indireta

Existe a possibilidade de após o pedido de demissão, o funcionário ingressar com ação solicitando a rescisão indireta do contrato de trabalho, “a problemática do referido pedido é consubstanciada no debate acerca da imediatidade, da questão do ato jurídico perfeito do pedido de demissão e da gravidade do ato praticado pelo empregador”. (Hokama 2024. p. 02)

O instituto da rescisão indireta ainda é desconhecido por parte dos trabalhadores, muitos optam por solicitar a demissão ante a impossibilidade de manutenção do pacto laboral porquanto o empregado ser hipossuficiente em relação ao empregador. A justiça do trabalho tende a ser protecionista em relação ao empregado. O deferimento da conversão do pedido de demissão em RI gera ao funcionário a complementação das verbas rescisórias ainda não recebidas, na forma da demissão sem justa causa.

Na decisão abaixo descrita, O Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento ao Recurso Revista da parte autora para converter o pedido de demissão em rescisão indireta pois não houve qualquer outro indício de que o pedido de demissão tenha tido outros motivos, que não a falta do empregador:

comprovada em juízo a justa causa do empregador, presume-se a relação entre a falta patronal e a iniciativa da empregada de rescindir o contrato de trabalho. E não há, no quadro fático delineado pelo TRT, qualquer indício de que tenha sido outro o motivo do desligamento da reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019).

O TST já estudou o tema, dando decisões que convertiam o pedido de demissão em rescisão indireta com o fundamento de que o artigo 483 não estabelece o procedimento a ser adotado pelo empregado quando o empregador incidir em uma das hipóteses de justa causa, e desta forma o pedido de demissão demonstra a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício, sem significar qualquer opção pela modalidade de extinção contratual (apud. Hokama, 2024, p.06).

Porém a matéria ainda pode ser considerada controversa, porquanto a súmula 87 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região exige prova do vício de consentimento do pedido de demissão para a conversão do pedido de demissão em RI.

IMPOSSIBILIDADE DE CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO SEM COMPROVAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. A conversão do pedido de demissão em rescisão contratual indireta exige prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado. Editada nos termos da Resolução Administrativa 33/2017. (Paraná, 2018)

Ainda há julgados no sentido de que a demora na propositura da ação – ainda que dentro dos 2 anos após a resolução contratual conforme artigo 7º inciso XXIX da Constituição Federal de 1988 – não seria possível a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, pois violaria um dos seus princípios, a imediatidade:

RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. A ausência de imediatidade entre a falta grave cometida pelo empregador e a propositura tardia da presente ação, configura óbice intransponível para a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho (TRT da 8ª Região; Processo: 0000779-79.2022 .5.08.0019 ROT; Data: 22/06/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator.: ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS)

(TRT - 8 - ROT: 00007797920225080019, Relator: ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/06/2023)

Ainda assim, um dos principais motivos para o indeferimento da conversão do pedido de demissão em RI é a ausência do vício de consentimento do pedido de demissão (Hokama 2024. p. 07). Havendo ainda inclusive, decisões contrárias que digam que, mesmo que haja vício de consentimento, não é possível a conversão para RI e sim, somente para dispensa sem justa causa, respectivamente, conforme ementas abaixo descritas:

REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE. INDEFERIMENTO DO PEDIDO. Para reversão do pedido de demissão em rescisão indireta, é necessária a convincente demonstração do (s) ato (s) ou fato (s) que possuem o condão de viciar a vontade manifestada pelo empregado, a ponto de se declarar a nulidade alegada e, conseqüentemente, converter a ruptura contratual em rescisão indireta. Não demonstrado vício na vontade do reclamante, deve-se manter o pedido de demissão por ele feito. (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Processo nº 0010808-79.2021.5.18.0009, Relator: Gentil Pio De Oliveira, Data de Julgamento: 30/06/2022)

A chamada rescisão indireta pressupõe a vigência do contrato de trabalho, podendo ser decretada a rescisão contratual por decisão da Justiça do Trabalho, diante da constatação das hipóteses previstas no art. 483 da CLT. Eventual pedido de reconhecimento de vício de consentimento e/ou nulidade do pedido de demissão podem acarretar a reversão do pedido de demissão para dispensa sem justa causa, quando for o caso, mas não a rescisão indireta. Portanto, a iniciativa de ruptura contratual pelo empregado (demissão) impede o reconhecimento de rescisão indireta por incompatibilidade dos dois institutos. Recurso do autor ao qual se nega provimento no particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00004737720205090658, Relator: Edmilson Antônio De Lima, Data de Publicação: 30/03/2022)

Ainda, há decisões no sentido de que, a conversão não é possível pois o pedido de demissão implica em ato jurídico perfeito:

CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. A intenção da parte reclamante em não mais manter o pacto laboral obsta a reversão do pedido de demissão em rescisão indireta, porquanto não demonstrado vício de consentimento da autora (aliás, tal aspecto sequer foi alegado) no momento em que firmou o pedido de demissão, não se podendo falar em conversão do pedido de demissão em rescisão indireta. A existência de pedido de demissão válido constitui óbice ao reconhecimento da rescisão indireta do pacto laboral, tratando-se de fato consumado que não autoriza o deferimento da pretensão ora debatida. Recurso desprovido, no aspecto. (TRT-3 - ROT: 0010118-03.2023.5.03 .0137, Relator.: Maria Cristina Diniz Caixeta, Sexta Turma)

Porém tal argumento é falho tendo em vista que na grande maioria dos casos em que há solicitação da conversão do pedido de demissão em RI, há o descumprimento de obrigações contratuais que tornam inviável a manutenção do pacto laboral, como atraso no pagamento do salário, não depósito do FGTS, ausência de equipamentos de proteção que garantem a saúde do trabalhador. (Hokama 2024. p.07). Por se tratar de parcelas de natureza alimentar, é vulnerável sugerir que o pedido de demissão seja por livre e espontânea vontade.

Conforme explanado, não há unificação do entendimento acerca do instituto da rescisão indireta, a complexidade do assunto é evidente “porquanto se constatou vultosa divergência jurisprudencial acerca dos requisitos da própria rescisão indireta, mesmo havendo importantes precedentes na Corte Superior da Justiça do Trabalho” (Hokama 2024 p.13), portanto se ainda não há unificação nos entendimentos, é comum que haja incongruências jurisprudenciais.

Segundo as estatísticas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) as novas ações de rescisão indireta saltaram de 20º (vigésimo) lugar no ano de 2020, com cerca de 118.689 (cento e dezoito mil, seiscentos e oitenta e nove) ações, para 9º (nono) lugar em 2025 com cerca de 266.222 (duzentos e sessenta e seis mil, duzentos e vinte e duas) novas ações considerando até o mês de agosto.

Para especialistas entrevistados pelo G1 em agosto de 2024, o aumento das ações está relacionado diretamente com a ampla divulgação de direitos que as redes sociais trazem, ou seja, os funcionários têm estado mais conscientes de seus

direitos e deveres da empresa. O que se tem visto é uma crescente rotatividade de funcionários entre empresas, o jornal Estadão em abril de 2025 afirma que “o mercado brasileiro enfrenta um cenário alarmante com **taxas de rotatividade superiores a 52% ao ano**, conforme mostram dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Esse índice, que coloca o Brasil na liderança mundial em desligamentos”. Tais dados vão de encontro com o princípio da continuidade da relação de emprego, para Vialogo “a relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga. Conclui-se com isso, que **o homem busca sempre todas as possibilidades para preservar-se no emprego em que se encontra.**” (2017. p.09).

Esta alta rotatividade (também chamada de “*turnover*”) gera prejuízos as empresas, Mônica Hauck, CEO e fundadora da Sólides (empresa líder em tecnologia para gestão de pessoas em pequenas e médias empresas), na mesma matéria mencionada anteriormente afirma que “a alta rotatividade funciona como um ‘vilão silencioso’ dentro das organizações. Esses desligamentos acarretam custos diretos e indiretos enormes, envolvendo encargos trabalhistas, gastos com recrutamento, treinamento e o tempo até a plena produtividade do novo colaborador, o que representa quase metade do salário anual do funcionário desligado” (O Estadão, 2025).

De acordo com o CNJ, no ano de 2024 “o total pago a quem iniciou as ações e ganhou na Justiça somou quase R\$ 50 bilhões no ano. Desse montante, 41,1% foram decorrentes de acordos, 45,1% de execução e 13,8% de pagamento espontâneo” (CNJ, 2025), desta forma, é notório que tem se desembolsado muito dinheiro com ações judiciais trabalhistas.

Ainda se pode ressaltar a prática da advocacia predatória, que cresce com a concorrência do mercado de trabalho, a revista Veja em outubro de 2024 publicou uma matéria expondo o recrutamento de clientes, e o suborno de testemunhas:

Um advogado é considerado predatório quando, colocando o interesse financeiro em primeiro lugar, move ações em grande quantidade, muitas vezes sem que a pessoa que aparece como autora saiba disso. Os processos geralmente tratam do mesmo assunto e os documentos apresentados são quase idênticos, mudando apenas o nome da pessoa e o endereço. O prejuízo desse tipo de ação fraudulenta que lota o Judiciário é bilionário para o país, segundo estatísticas oficiais.

Documentos obtidos por VEJA mostram o modus operandi de advogados predatórios na área trabalhista, em que os alvos são, em geral, empresas varejistas. Por ter seus quadros de funcionários pulverizados pelo Brasil, e

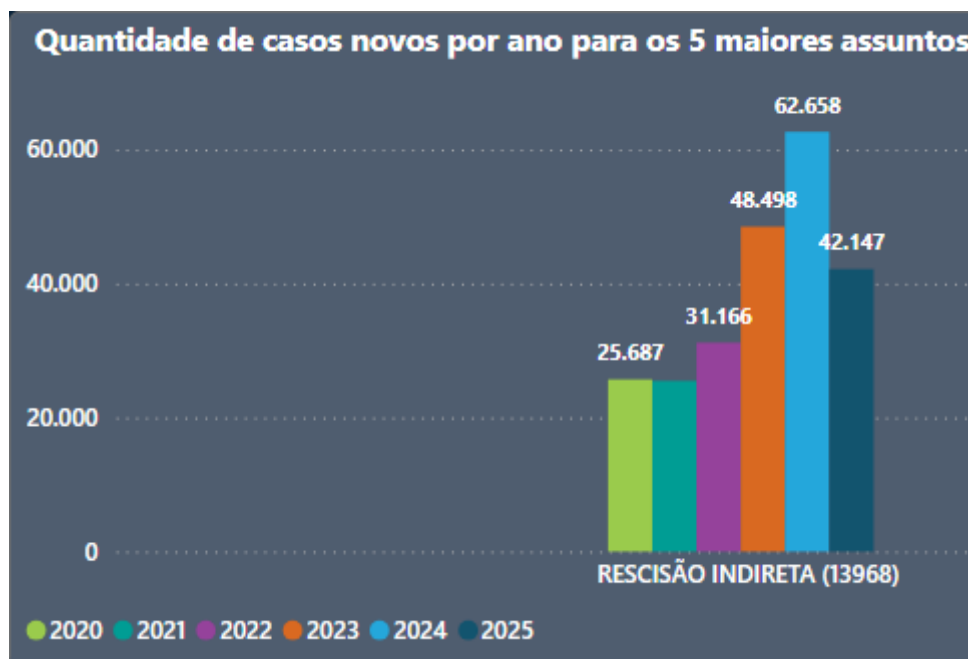
pela característica de baixo tíquete médio das ações, o setor varejista atrai mais advogados predadores do que ocorre em outros segmentos.

A matéria ainda dispõe que, esta prática pode ser ainda bem maior, envolvendo trabalhadores das empresas e até mesmo sindicatos que comercializam informações de funcionários, ademais, a prática também envolve o suborno de testemunhas, que, em muitos casos são aliciadas ou compelidas a darem informações falsas durante as audiências de modo a favorecer o autor da ação trabalhista. Estima-se que em São Paulo a advocacia predatória custe R\$ 1 bilhão ao judiciário, e movimente entre 300 a 600mil ações judiciais.

No Rio de Janeiro o juiz Marcelo Alexandrino da Costa Santos extinguiu 18 processos movidos por um único advogado contra empresas varejistas, apontando “pedidos repetitivos e altos valores inflados como sinais da advocacia predatória,” além de notificar o CNJ e TST (Veja, 2024).

Desta forma, considerando o *turnover* e o crescente número de ações, as empresas tem investido cada vez mais em meios de se obter um ambiente de trabalho saudável física e mentalmente (como por exemplo a aplicação da NR-1, que versa sobre saúde mental no ambiente de trabalho), garantindo a permanência dos funcionários e a consequente lucratividade da empresa. Porém, mesmo com a crescente conscientização das empresas, as ações de RI têm crescido exponencialmente.

Afunilando o filtro somente para ações do TRT-15, o DATAJUD nos traz um gráfico com novas ações até 31/07/2025. É notório que, nos últimos 5 anos não houve redução, pelo contrário, somente nos primeiros 7 meses de 2025, a quantidade de ações já ultrapassa a metade de novas ações protocoladas em todo o ano de 2024, e cerca de 86,9% de todo o ano de 2023.



A presente pesquisa foi realizada utilizando os códigos 13968; 2435, selecionando “justiça do trabalho” e “TRT15” no campo “assuntos”.

Ações de rescisão indireta devem ser analisadas com cautela antes de serem iniciadas, tendo em vista que o indeferimento gera prejuízos, encerrando o contrato de trabalho como pedido de demissão, a pior das hipóteses financeiras para o funcionário (em termos de verbas rescisórias):

RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A lei preserva a continuidade do vínculo empregatício, autorizando a rescisão indireta somente em casos gravíssimos, nos quais é desaconselhável o prosseguimento do vínculo por ser prejudicial ao empregado. **Não tendo logrado êxito quanto à prova de descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, a consequência lógica do não reconhecimento da rescisão indireta, é a conversão da rescisão em pedido de demissão.** Isso porque a autora demonstrou o ânimo de rescindir o contrato de trabalho. (TRT-2 10013264520205020050 SP, Relator.: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 17/03/2022)

O DATAJUD não permite filtrar por resultado, portanto não é possível saber se as ações têm sido majoritariamente procedentes ou improcedentes.

Importante ressaltar que o foco deste trabalho foi a análise do contrato e suas formas de extinção, bem como as verbas decorrentes de cada uma delas, mas nesta sessão também foram abordadas questões processuais, em regra, se não tiver nenhuma nulidade ou vício de vontade no pedido de demissão, não seria possível a

conversão em RI, porém conforme abordado o assunto ainda é muito controverso nos tribunais. As ações de rescisão indireta têm crescido exponencialmente nos últimos anos, independente das ações trabalhistas, o *turnover* gera prejuízos imensos as empresas, com esta conscientização as ações de rescisão indireta deveriam ser inversamente proporcionais, porém não é o que se verifica com os dados apontados pelo TST.

Portanto, apesar das controvérsias, não existem dados suficientes que justifiquem o grande aumento das ações de RI, não podendo verificar se o referido artigo tem sido utilizado de maneira devida, ou indevida pelos funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi motivado pelo crescente número de ações de rescisão indireta buscando suas motivações e analisou as formas de extinção contratual com ênfase no direito material e nas verbas recebidas em cada modalidade de rescisão. Vale ressaltar que, a depender da modalidade contratual, existem diversos outros meios de resolução contratual conhecidos, como a morte de uma das partes, a aposentadoria, a finalização do contrato por tempo determinado entre outras.

Com todo o exposto, pode-se verificar que, a modalidade de rescisão contratual que menos beneficia ao funcionário é a despedida por justa causa, e a que melhor beneficia é a dispensa imotivada, porém as mesmas verbas da dispensa imotivada, são pagas também quando se é reconhecida a rescisão indireta. Desta feita, buscou-se analisar também o crescente número de ações de rescisão indireta, conforme gráficos do DATAJUD e dados do Tribunal Superior do Trabalho.

Esta modalidade de “justa causa do empregador”, tem ficado cada vez mais conhecida, porém as empresas também têm tentado se adaptar as formas de trabalho desta década tendo em vista o grande prejuízo que a falta desta adaptação traz.

Estudiosos acerca do tema divergem sobre qual a motivação do crescente número destas ações, pode-se notar a advocacia predatória como sendo um dos fatores, bem como outros dizem que os funcionários têm se inteirado mais acerca de seus direitos e deveres das empresas através de redes sociais. O fato é que as ações não param de crescer nos últimos anos.

Conclui-se que apesar do crescimento exponencial das ações, e das vantagens (financeiras) da rescisão indireta para o funcionário, deve-se avaliar com cautela o ingresso da ação tendo em vista que a perda dela acarreta na pior das hipóteses, prejuízos financeiros ao funcionário.

Porém não é possível filtrar as ações por procedentes ou improcedentes, não podendo verificar se o referido artigo tem sido utilizado de maneira devida, ou indevida pelos funcionários. E ainda que, existissem meios de se realizar este filtro, não é possível afirmar que a perda de uma ação necessariamente implica na utilização indevida do referido artigo, podendo existir outras hipóteses como a ausência de elementos probatórios. Necessitando de uma análise mais profunda e

mais analítica sobre as motivações das ações de RI e as sentenças para concluir tal questionamento, todavia é possível afirmar que a utilização deste tipo de ação aumentou significativamente nos últimos anos, demonstrando uma alteração de comportamento nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Homero. Perigo manifesto de mal considerável In: BATISTA, Homero. **Curso de Direito do trabalho aplicado**: contrato de trabalho. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/curso-de-direito-do-trabalho-aplicado-contrato-de-trabalho/1341548704>. Acesso em: 2 de setembro de 2025.

BIANO, Gustavo. **Casos de rescisão indireta têm alta de 39,6% na região de Campinas**; entenda quando é possível pedir. **G1**. Campinas, ago. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2024/08/02/casos-de-rescisao-indireta-tem-alta-de-396percent-na-regiao-de-campinas-entenda-quando-e-possivel-pedir.ghtml>. Acesso em: 18 set. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal nº **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 01 maio 2025.

BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Brasília, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **O contrato de trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fraternidade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 123-148, jan./jun. 2009.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. Itabuna: Juspodivm, 2021. 256 p. Disponível em:

https://juspodivmdigital.com.br/cdn/arquivos/jus0845_previa-do-livro.pdf. Acesso em: 16 mar. 2025.

CNJ. **Estatísticas TST**. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/julgamentos-na-justica-do-trabalho-superaram-4-milhoes-em-2024/#:~:text=Valores%20movimentados,9%25%20de%20custas%20e%20emolumentos..> Acesso em: 23 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **DATAJUD Base Nacional de Dados do Poder Judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/datajud/>. Acesso em 15 set. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo/Sp: Ltr, 2010.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Assuntos na justiça do trabalho**. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 18 mar. 2025.

FONTOURA, Rodrigo Brandão. Contrato de prestação de serviços e mitigação de riscos. **Indaiatuba Sp: Editora Foco, 2021**.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2011. 1374 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo/Sp: Editora Método, 2007

JOÃO VITOR DE PAULA HOKAMA. A VIABILIDADE DA CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 12, n. 2, 2024. DOI: 10.35987/laborjuris.v12i2.240. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/240>. Acesso em: 19 set. 2025.

JUÍZES DO TRABALHO FLAGRAM A ADVOCACIA PREDATÓRIA. São Paulo: Veja, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/juizes-do-trabalho-flagram-a-advocacia-predatoria/>. Acesso em: 23 set. 2025.

MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. *E-book*. pág.8.

ISBN 9786553620018. Disponível em:

<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620018/>. Acesso em: 29 atrás. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. Brasília: Atlas, 2012.

MICHAELIS, Carolina Michaëlis e Henriette. **Dicionário Michaelis**. Bauru: Editora Melhoramentos Ltda., 2025. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. São Paulo/Sp: Thomson Reuters, 2015.

PRIBERAM. **Dicionário Priberam da Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

STROPARO, E. J.; STROPARO, E. J. R.; NEIVERTH, E. M. B. Contratos de Prestação de Trabalho: uma tentativa de definição de critérios de distinção. *Revista ADMPG*, [S. l.], v.5, n.1, 2012. Disponível em:

<https://revistas.uepg.br/index.php/admpg/article/view/13981>. Acesso em: 17 ago. 2025.

STUDIO, Por Sólides e Estadão Blue. Empresas brasileiras enfrentam rotatividade recorde e buscam soluções estratégicas. **O Estadão**. São Paulo, p. 0-0. abr. 2025.

Disponível em: https://www.estadao.com.br/economia/negocios/empresas-brasileiras-enfrentam-rotatividade-recorde-e-buscam-solucoes-estrategicas/?srsltid=AfmBOorwb3FsNBaQDf1_FHAX3YWS2k6y1. Acesso em: 18 set. 2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO: 0000103-89.2014.5 .03.0104, Relator.: Rogerio Valle Ferreira, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/03/2015

Tribunal Superior do Trabalho, RR: 00204608520215040664, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 22/03/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/03/2023.

Tribunal Superior do Trabalho, Ag-RR: 0010423-28 .2018.5.03.0180, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 15/05/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2024.

Tribunal Superior do Trabalho, RR: 254963120145240007, Relator.: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 02/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017.

Tribunal Superior do Trabalho, RR: 101055120145140092, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 12/06/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2019

Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, ROT: 00007797920225080019, Relator: ANTONIO OLDEMAR COELHO DOS SANTOS, 3ª Turma, Data de Publicação: 22/06/2023

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Processo nº 0010808-79.2021.5.18.0009, Relator: Gentil Pio De Oliveira, Data de Julgamento: 30/06/2022

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Processo nº 00004737720205090658, Relator: Edmilson Antônio De Lima, Data de Publicação: 30/03/2022

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ROT: 0010118-03.2023.5.03 .0137, Relator.: Maria Cristina Diniz Caixeta, Sexta Turma

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 10013264520205020050 SP, Relator.: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 17/03/2022

VIALÔGO, Tales Manoel Lima. A rescisão indireta no contrato de trabalho e o FGTS. In: VIALÔGO, Tales Manoel Lima. **Reflexões sobre o direito vol. VIII**. Bauru: ..., 2017. p. 07. Disponível em: <https://revistasfib.emnuvens.com.br/jurisfib/article/view/259/239>. Acesso em: 16 set. 2025.